

Realidades de la Búsqueda Ejecutiva de Trabajo - 2003

PERFIL DEL EJECUTIVO EN TRANSICIÓN LABORAL EN DBM PERU:

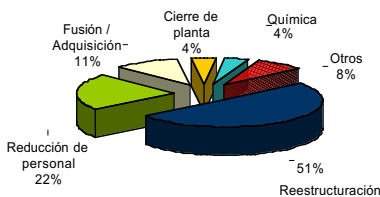
- Hombre: 78%
- Mujer: 22%
- Edad: 43
- Años de servicio con último empleador: 7
- Meses promedio de búsqueda de trabajo: 4.8 meses

A fin de entender mejor el mercado laboral, cada año DBM analiza las experiencias de transición de carrera de los profesionales de las más de 7,400 empresas con las cuales DBM trabaja a nivel mundial. El estudio refleja la experiencia de 64,079 profesionales (74% hombres, 26% mujeres) en 40 de los 51 países que son parte de la red mundial de DBM. En el caso del Perú, el estudio incluye los resultados de más de 200 ejecutivos de empresas multinacionales (72%) y nacionales que participaron en programas de Outplacement, o reubicación laboral, en DBM Perú durante el 2003.

Desvinculación debido al Cambio Organizacional continúa Ineludible

Tanto en el Perú como a nivel mundial, el cambio organizacional aparece como la principal razón de desvinculación. Mundialmente, los factores principales de salida fueron la reducción de personal (51%) y la reestructuración (27%). En contraste, los profesionales peruanos fueron desvinculados en primer lugar por procesos de reestructuración (51%), seguido por reducción de personal (22%) y fusión/adquisición (11%). A nivel local, la reestructuración como motivo de desvinculación es un factor con tendencia creciente en los últimos años (de 16% en 2001 a 51% en 2003), a medida que la reducción de personal y cierre de planta van decayendo. Ello sugiere que las empresas se están reorganizando para conseguir mayores eficiencias luego de haber alcanzado niveles adecuados de personal.

RAZÓN DE DESVINCULACIÓN: DBM PERÚ



Desvinculaciones en Sectores Locales diferentes de Tendencia Mundial

En el Perú, las desvinculaciones por sector mostraron un comportamiento distinto a lo sucedido alrededor del mundo. A nivel mundial, los sectores más impactados fueron tecnología (24%), industria primaria (20%), finanzas (16%) y consumo masivo (14%). A diferencia de esta tendencia mundial, en el Perú el sector consumo masivo experimentó la mayor incidencia (32%), y a su vez también recibió la mayor cantidad de ejecutivos (22%). Otro sector que difirió de la tendencia mundial fue el financiero, que presentó un incremento significativo en su nivel de desvinculaciones (30% versus 21% en el 2002), obedeciendo a las adquisiciones y reducciones que experimentaron importantes bancos del país.

Por otro lado, el sector tecnológico, relativamente joven en el Perú, también se vio afectado (16%) pero en menor medida que el resto del mundo. Al contrario de la tendencia mundial y regional, la industria primaria peruana mantuvo un comportamiento estable (13%), y más bien registra una tendencia decreciente alentadora en el nivel de desvinculaciones desde el 2001.

PERSPECTIVA REGIONAL

VARIABLE	Perú	Latino América	Total a nivel Mundial
Edad promedio	43 años	41 años	44 años
Años de servicio en anterior empleador	7 años	6 años	13 años
Tiempo de búsqueda de empleo	4.8 meses	5.2 meses	5.2 meses
Red de contactos como fuente del nuevo empleo	94%	83%	53%
Se reubicó en Empleo dependiente	78%	67%	70%
Inició un Negocio Propio	20%	25%	17%

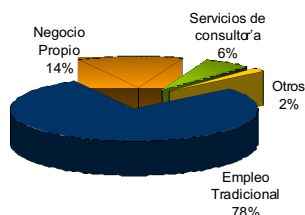
El comportamiento sectorial peruano, inverso al de la tendencia mundial, podría sugerir cierto desfase local frente a los movimientos globales. Este comportamiento podría obedecer quizá a la necesidad de las multinacionales presentes localmente de lograr estándares mundiales de eficiencia, como lo sucedido en algunas empresas de consumo masivo y banca. Por otro lado, refleja cierta estabilidad en cuanto a desvinculaciones en los sectores primarios, en especial en el minero y petrolero.

Latinoamericanos Demuestran Mayor Espíritu Empresarial

Si bien los ejecutivos en general prefirieron la opción de un empleo dependiente, los latinoamericanos mostraron un mayor espíritu empresarial, pues se observó que una cuarta parte de los profesionales latinos (25% versus 17% a nivel mundial) optaron por establecer un negocio propio como alternativa frente a reinsertarse en mercados laborales probablemente más difíciles. En el caso del Perú, 20% de los ejecutivos decidieron establecer su propia empresa, incluyendo 6% en consultoría.

A nivel mundial, la mayoría de los ejecutivos se reubicaron en empleos tradicionales (70%) en un tiempo promedio de 5.2 meses, mejor remunerados en algunos casos. A nivel local, el tiempo promedio de búsqueda de empleo fue de 4.8 meses, por debajo del promedio mundial y regional, señal que evidencia que el mercado peruano está en línea general con la tendencia mundial.

TIPO DEL NUEVO EMPLEO: DBM PERÚ

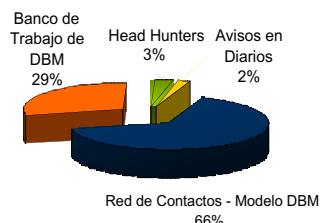


Finalmente, otro elemento que refleja la severidad del mercado laboral mundial es la reubicación con una mejor remuneración en el nuevo empleo, factor con tendencia decreciente a nivel mundial durante los últimos años. De esta manera, mundialmente cerca de 1 de cada 5 de los profesionales (19%) incrementó su remuneración en el 2003, entretanto el Perú registró una cifra ligeramente más alentadora (23%).

Red de Contactos: Elemento Clave para Encontrar un Nuevo Empleo

Al nivel mundial, poco más de la mitad (53%) de los profesionales citaron la red de contactos, tanto propia como la de DBM, como el medio más efectivo para encontrar un nuevo empleo, y en segundo lugar, a las empresas de búsqueda ejecutiva (14%). Sin embargo, a nivel regional la red de contactos se convierte en una herramienta más poderosa en la búsqueda de un nuevo puesto (83%). En el Perú, específicamente, 94% de los ejecutivos encontró su nuevo empleo por medio de la red de contactos (Modelo DBM) ó del Banco de Trabajo de DBM, y el 6% restante lo hizo a través de medios alternativos como anuncios en diarios, empresas de búsqueda ejecutiva, entre otros. Cabe destacar que pese al auge del internet, el uso de ésta como una herramienta para la búsqueda ejecutiva de empleo, no representa un medio importante mundialmente.

MEDIO UTILIZADO PARA ENCONTRAR EMPLEO: DBM PERU



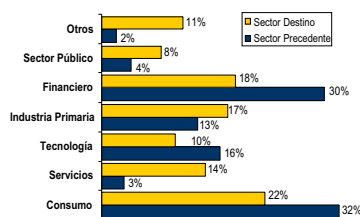
Reubicarse en Nuevos Sectores y Funciones Laborales: Flexibilidad es Indispensable

Al igual que en años pasados y de acuerdo con la tendencia regional y mundial, gran parte de los profesionales peruanos se reubicaron en un sector distinto del que provenían (70%), aprovechando las oportunidades disponibles en nuevos sectores y funciones laborales.

A nivel mundial, los ejecutivos encontraron su nuevo empleo principalmente en los sectores servicios (14%), tecnología (14%), industria primaria (13%) y finanzas (13%), observándose que durante los últimos años el nivel de recepción de profesionales en estos sectores se ha estabilizado.

En el Perú, los sectores que ofrecieron nuevas oportunidades fueron consumo masivo (22%), finanzas (18%), industria primaria (17%), y servicios (14%). Durante los últimos años, consumo masivo, sector bastante dinámico en nuestro país, experimenta una tendencia creciente en cuanto a la admisión de profesionales, mientras que el sector financiero, luego de una tendencia decreciente, experimentó un aumento de 7 puntos porcentuales respecto al 2002.

SECTORES DE PROCEDENCIA/ DESTINO: DBM PERU



A nivel Perú, como es usual, las funciones que presentaron mayor movimiento, tanto de entrada como de salida de ejecutivos, fueron Marketing/Ventas y Finanzas/ Contabilidad. Cabe resaltar que cerca de la mitad de los ejecutivos (47%) cambió de función al encontrar un nuevo empleo, nivel significativamente mayor (cerca del doble) respecto al 2002.

Esta dinámica refleja una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación de los profesionales ante un mercado laboral más difícil. Hoy en día, esto propicia ejecutivos dispuestos a desarrollarse en una función distinta, así como empresas más receptivas a estos cambios. Por lo tanto, desarrollar habilidades transferibles continúa siendo elemental para que los ejecutivos logren beneficiarse de nuevas oportunidades en industrias y áreas funcionales distintas de las que provienen. Sin embargo, también podría implicar períodos más largos de reubicación laboral.

Sobre DBM

DBM es el líder mundial en brindar soluciones estratégicas orientadas a manejar el lado humano del cambio organizacional. DBM Perú brinda servicios en Asesoría a la Empresa, Outplacement (Reubicación Laboral), Executive Coaching y Administración del Cambio. Desde su llegada al Perú en 1993, DBM ha asesorado exitosamente a más de 300 empresas, 1800 ejecutivos y a más de 16,000 empleados y obreros.

Los resultados del estudio son específicamente de DBM y no reflejan necesariamente la experiencia de todos los ejecutivos en procesos de reubicación.